

RECHTSPRAAK

Herhaalde, ongefundeerde beschuldigingen van sabotage, discriminatie en diefstal leiden tot ontbinding wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, ondanks arbeidsongeschiktheid van werknemer. Wel toekenning van de transitievergoeding, maar geen billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is per 1 december 2020 in dienst getreden bij werkgever in de functie van lasser. Hij meldt zich vanaf november 2024 meerdere malen ziek wegens knieklachten. Vanaf augustus 2024 ontstaan problemen in de samenwerking. Werknemer uit gedurende langere tijd herhaaldelijk beschuldigingen van onder meer sabotage, discriminatie, diefstal en onveilig werken aan het adres van collega's en leidinggevenden. Werkgever voert hierover meerdere gesprekken, geeft werknemer een waarschuwing en stelt hem op 1 oktober 2025 op non-actief. Werkgever stelt vervolgens een beëindiging met wederzijds goedvinden voor, maar partijen bereiken daarover geen overeenstemming. Werkgever verzoekt daarop ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer betwist het ontbindingsverzoek en de daaraan ten grondslag gelegde verwijten. Daarnaast verzoekt hij hervatting van zijn re-integratie en, voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel werknemer arbeidsongeschikt is, staat het opzegverbod niet aan ontbinding in de weg, omdat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met zijn knieklachten. Er is sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft gedurende langere tijd herhaaldelijk ernstige beschuldigingen van onder meer sabotage, discriminatie en diefstal geuit aan het adres van collega's en leidinggevenden, zonder deze concreet te onderbouwen. Daarnaast heeft hij instructies niet opgevolgd, heeft hij erkend de grenzen van werkgever te hebben overschreden en bleef hij ook ter zitting blijf geven van aanhoudend wantrouwen en kritiek jegens werkgever. Werkgever heeft gedurende langere tijd meerdere pogingen gedaan de arbeidsverhouding te herstellen door gesprekken te voeren, waarschuwingen te geven en naar oplossingen te zoeken, maar zonder resultaat. Herplaatsing ligt gelet op de verstoorde arbeidsverhouding niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat er geen

sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Werknemer wordt veroordeeld de bedrijfseigendommen van werkgever in te leveren. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:6757

Zaaknummer: 11984552 HA VERZ 25-95

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: S. Wouters

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 6 BW en 7:673 BW